



DURCHBLICK für das Personalbüro

Im September 2018

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

zurzeit gibt es gleich zwei gesetzgeberische Vorhaben, die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer interessant sind: Zum einen sind Änderungen bei der **betrieblichen Gesundheitsförderung** und bei der **Pauschalierung von Direktversicherungen** geplant, zum anderen sollen **ehrenamtlich Tätige, Familien** und **Unternehmen** entlastet werden. Wir bringen die wichtigsten der geplanten Änderungen für Sie auf den Punkt. Im **Steuertipp** beleuchten wir, warum bei **Deckelung der 1%-Regelung auf die Fahrzeugkosten** Vorsicht geboten ist.

Gesetzgebung I

Was steckt hinter dem Ex-Jahressteuergesetz 2018?

Das Bundesfinanzministerium hat den **Referentenentwurf** eines „Jahressteuergesetzes 2018“ auf den Weg gebracht, der in den nächsten Wochen in den parlamentarischen Gremien beraten wird. Im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens wurde der Gesetzentwurf in „Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“ umbenannt. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind folgende Änderungen hervorzuheben:

Betriebliche Gesundheitsförderung

Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands

und der betrieblichen Gesundheitsförderung sind steuerfrei, soweit sie 500 € im Kalenderjahr nicht übersteigen.

Der gesetzliche Rahmen für Gesundheitsförderung, Prävention und betriebliche Gesundheitsvorsorge hatte sich durch das Präventionsgesetz von 2015 geändert. Darin wurde unter anderem ein **Zertifizierungsverfahren** für die förderungswürdigen Maßnahmen durch den Spitzenverband des Bundes der Krankenkassen eingeführt. Diese Zertifizierung soll künftig zwingend für die Anerkennung der Steuerbefreiung sein.

Pauschalierung von Direktversicherungen

Im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes haben sich seit dem 01.01.2018 umfangreiche Änderungen bei den Regelungen zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung er-

In dieser Ausgabe

- Gesetzgebung I:** Was steckt hinter dem Ex-Jahressteuergesetz 2018? 1
- Gesetzgebung II:** Entlastung von ehrenamtlich Tätigen, Familien und Unternehmen geplant..... 2
- Tarifermäßigung:** Abfindungszahlung als steuerbegünstigte Entschädigung 2
- Pensionszusage:** Erdienbarkeitsprüfung ist bei Entgeltumwandlung entbehrlich 2
- Beteiligung:** Verbilligte Überlassung von GmbH-Anteilen als Arbeitslohn 3
- Übungsleiter-Freibetrag:** Nebenberuflich tätige Fahrer einer gemeinnützigen Einrichtung 3
- Einkommensteuerpauschalierung:** Klarstellung zu Aufmerksamkeiten, Verlosungsgewinnen etc..... 3
- Sozialversicherungsrecht:** Zeitarbeitige Entgeltgrenze ist bei kurzfristigem Minijob nicht zu prüfen 4
- Steuertipp:** Vorsicht bei Deckelung der 1%-Regelung auf die Fahrzeugkosten! 4

geben. Allerdings ist noch an der Vorgabe festgehalten worden, dass der Arbeitnehmer bei **Direktversicherungen** ausdrücklich auf die Steuerfreiheit der Versicherungsbeiträge verzichten muss, damit der Arbeitgeber die Beiträge weiterhin mit 20 % pauschal besteuern kann. Diese Vorgabe soll nun aufgehoben werden. Damit soll eine einheitliche Behandlung des Durchführungswegs „Pensionskasse“ (schon nach aktueller Rechtslage keine Verzichtserklärung erforderlich) und des Durchführungswegs „Direktversicherung“ sichergestellt werden. Mit dem Wegfall des Erfordernisses der Verzichtserklärung können auch die entsprechenden Aufzeichnungspflichten im Lohnkonto entfallen.

Gesetzgebung II

Entlastung von ehrenamtlich Tätigen, Familien und Unternehmen geplant

Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen hat zwei **Gesetzesinitiativen** in den Bundesrat eingebracht: „Steuerliche Vereinfachungen und Entlastungen für die Mitte der Gesellschaft“ und „Sicherung des Wirtschaftsstandorts Deutschland - Schritte zu einer modernen wettbewerbsfähigen Unternehmensbesteuerung“. Hervorzuheben sind folgende Maßnahmen:

- Der Höchstbetrag für die Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten soll von 4.000 € auf 6.000 € steigen.
- Der Ausbildungsfreibetrag soll von 924 € auf 1.200 € steigen.
- Der Pflege-Pauschbetrag soll von 924 € auf 1.200 € angehoben werden.
- Die Pauschbeträge für Menschen mit einer Behinderung sollen um 30 % erhöht werden.
- Die Übungsleiterpauschale soll von 2.400 € auf 3.000 € steigen.
- Der Freibetrag für Mitarbeiterbeteiligungen bei Start-up-Unternehmen soll von derzeit 360 € auf 5.000 € angehoben werden.
- Die Obergrenze für geringwertige Wirtschaftsgüter soll von 800 € auf 1.000 € erhöht werden.

Tarifiermäßigung

Abfindungszahlung als steuerbegünstigte Entschädigung

Eine Entschädigung gehört zu den tarifbegünstigten außerordentlichen Einkünften, die nach der sogenannten **Fünftelregelung** tarifiermäßigt zu be-

steuern sind. Eine Entschädigung ist eine Leistung, die „als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen“ gewährt wird, das heißt an die Stelle weggefallener oder wegfallender Einnahmen tritt. Sie muss unmittelbar durch den Verlust von steuerbaren Einnahmen bedingt und dazu bestimmt sein, diesen Schaden auszugleichen. Außerdem muss sie auf einer neuen Rechts- oder Billigkeitsgrundlage beruhen.

Darüber hinaus muss der Ausfall der Einnahmen **von dritter Seite veranlasst** worden sein. Ist der Einnahmefall hingegen vom Arbeitnehmer selbst oder mit dessen Zustimmung herbeigeführt worden, muss dieser unter rechtlichem, wirtschaftlichem oder tatsächlichem Druck gestanden haben. Mit anderen Worten: Der Arbeitnehmer darf das schadenstiftende Ereignis nicht aus eigenem Antrieb herbeigeführt haben.

In einem Streitfall vor dem Bundesfinanzhof (BFH) hatte ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer im Zuge der (**einvernehmlichen**) **Auflösung** des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung gezahlt. Der BFH hat entschieden, dass hier tatsächliche Feststellungen zu der Frage, ob der Arbeitnehmer unter tatsächlichem Druck stand, regelmäßig entbehrlich sind.

Allerdings setzt die Tarifiermäßigung grundsätzlich weiterhin voraus, dass die Abfindung in einem Kalenderjahr zu erfassen ist und durch die Zusammenballung von Einkünften eine erhöhte steuerliche Belastung entsteht. Eine **Zusammenballung von Einkünften** ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer unter Einschluss der Entschädigung infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in dem jeweiligen Kalenderjahr insgesamt mehr erhält, als er bei ungestörter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, also bei normalem Ablauf der Dinge, erhalten hätte.

Pensionszusage

Erdienbarkeitsprüfung ist bei Entgeltumwandlung entbehrlich

Ein Versorgungsanspruch muss von einem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer erdienbar sein. Davon geht der Bundesfinanzhof (BFH) grundsätzlich nur aus, wenn zwischen der Erteilung der Pensionszusage und dem vorgesehenen Eintritt in den Ruhestand ein Zeitraum von **mindestens zehn Jahren** liegt. Die Erdienbarkeit ist nicht nur bei Erstzusagen, sondern auch bei einer nachträglichen Erhöhung einer bereits erteilten Pensionszusage zu prüfen.

In einem Streitfall, in dem bestehende **Gehaltsansprüche** des Gesellschafter-Geschäftsführers in eine Anwartschaft auf Leistungen der betriebli-

chen Altersversorgung **umgewandelt** worden sind, hat der BFH erfreulicherweise klargestellt: Die steuerrechtliche Anerkennung der Versorgungszusage scheidet regelmäßig nicht an der fehlenden Erdienbarkeit.

Wird bei einer bestehenden Versorgungszusage lediglich der **Durchführungsweg gewechselt** (wertgleiche Umstellung einer Direktzusage in eine Unterstützungskassenzusage), löst allein diese Umstellung ebenfalls keine erneute Erdienbarkeitsprüfung aus.

Beteiligung

Verbilligte Überlassung von GmbH-Anteilen als Arbeitslohn

Der verbilligte Erwerb einer GmbH-Beteiligung durch einen leitenden Arbeitnehmer kann auch dann zu Arbeitslohn führen, wenn nicht der Arbeitgeber selbst, sondern ein Gesellschafter des Arbeitgebers die Beteiligung veräußert.

In diesem Zusammenhang hat der Bundesfinanzhof (BFH) klargestellt: Veräußert der Arbeitgeber oder eine diesem nahestehende Person eine Beteiligung an einer Kapitalgesellschaft an einen Arbeitnehmer (oder umgekehrt), ist das in der Regel keine Veräußerung im gewöhnlichen Geschäftsverkehr. Vielmehr liegt ein Einfluss des Arbeitsverhältnisses auf die Verkaufsmodalitäten nahe. Eine Ableitung des **gemeinen Werts** aus Verkäufen kommt in diesem Fall laut BFH regelmäßig nicht in Betracht.

Wenn der gemeine Wert einer Beteiligung unter Berücksichtigung des Vermögens und der Ertragsaussichten zu schätzen ist, ohne dass das Stuttgarter Verfahren in Betracht kommt, hat das Finanzgericht regelmäßig ein **Sachverständigen-gutachten** zur Wertermittlung einzuholen. Das gilt zumindest dann, wenn Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer die Anteilsbewertung durch das Finanzamt substantiiert bestreiten und das Gericht nicht selbst über die erforderliche Sachkunde verfügt.

Übungsleiter-Freibetrag

Nebenberuflich tätige Fahrer einer gemeinnützigen Einrichtung

Wird eine begünstigte nebenberufliche Tätigkeit zur Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen im Dienst oder im Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts ausgeübt, sind die Einnahmen **bis zur Höhe von 2.400 €** jährlich steuerfrei.

Das Finanzgericht Baden-Württemberg (FG) hat sich mit einer gemeinnützigen Einrichtung für Altenhilfe im Bereich der teilstationären Tagespflege älterer pflegebedürftiger Menschen befasst. Es hat den Einsatz der bürgerschaftlich engagierten, nebenberuflich tätigen Fahrer uneingeschränkt als **„Pflege alter Menschen“** angesehen und deshalb in den gesetzlichen Grenzen steuerfrei gestellt.

Hinweis: Dagegen vertritt die Finanzverwaltung die Auffassung, dass die ausschließliche Tätigkeit als Fahrer keine begünstigte Tätigkeit darstellt. Diese hat daher gegen die Entscheidung des FG Revision eingelegt.

Einkommensteuerpauschalierung

Klarstellung zu Aufmerksamkeiten, Verlosungsgewinnen etc.

Ab 2007 wurde zur Vereinfachung des Besteuerungsverfahrens eine Pauschalierungsmöglichkeit eingeführt. Sie ermöglicht es dem zuwendenden Unternehmen, die Einkommensteuer auf Sachzuwendungen an Arbeitnehmer und Nichtarbeitnehmer **mit 30 % pauschal zu erheben**. Diese Pauschalsteuer gilt die steuerliche Erfassung des geldwerten Vorteils beim Zuwendungsempfänger ab. Die Finanzverwaltung hat in einer bundeseinheitlichen Verwaltungsregelung zu folgenden Zweifelsfragen Stellung genommen:

Zuwendung von Aufmerksamkeiten

Sachleistungen des Arbeitgebers, die auch im gesellschaftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung der Arbeitnehmer führen, gehören als bloße Aufmerksamkeiten nicht zum Arbeitslohn. Hierzu zählen Sachzuwendungen bis zu einem **Wert von 60 €**, zum Beispiel Blumen, Genussmittel, ein Buch oder ein Tonträger, die dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden.

Solche Zuwendungen, die dem Empfänger aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden, führen auch bei **Geschäftsfreunden** nicht zu steuerbaren und steuerpflichtigen Einnahmen. Sie gehören daher nicht zur Bemessungsgrundlage. Dies hat der Fiskus ausdrücklich klargestellt. Eine Änderung der Verwaltungsauffassung ist mit hiermit nicht verbunden. Die Änderung der bisherigen Aussage im Anwendungsschreiben dient vielmehr nur der Klarstellung, dass für die Beurteilung der Aufmerksamkeiten als Betriebsausgaben beim Zuwendenden die für Geschenke geltende 35-€-Grenze anzuwenden ist.

Gewinne aus Verlosungen etc.

Gewinne aus Verlosungen, Preisausschreiben und sonstigen Gewinnspielen sowie Prämien aus (Neu-)Kundenwerbungsprogrammen und Vertragsneuausschlüssen führen regelmäßig beim Empfänger nicht zu steuerbaren und steuerpflichtigen Einnahmen. Sie fallen dann - aber auch nur dann - nicht in den Anwendungsbereich der 30%igen Pauschalierung.

Soweit die geänderte Verwaltungsauffassung dazu führt, dass auch **Sachzuwendungen** pauschal besteuert werden können, die zuvor nicht in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen gewesen wären, gilt Folgendes: Der Unternehmer kann entscheiden, ob er die Änderungen auch für vor dem 01.03.2018 verwirklichte Sachverhalte anwenden will.

Sozialversicherungsrecht

Zeitanteilige Entgeltgrenze ist bei kurzfristigem Minijob nicht zu prüfen

Ein kurzfristiger Minijob im Sinne des Sozialversicherungsrechts liegt vor, wenn die Beschäftigung für längstens drei Monate bzw. 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres befristet ist. Die Beschäftigung darf zudem nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Die Prüfung der **Berufsmäßigkeit** erfolgt jedoch nur, wenn das Arbeitsentgelt 450 € im Monat übersteigt.

Eine aktuelle Entscheidung des Bundessozialgerichts lässt sich folgendermaßen zusammenfassen: Für die Prüfung der Entgeltgrenze im Zusammenhang mit der berufsmäßigen Beschäftigung ist das im jeweiligen Monat insgesamt bezogene Arbeitsentgelt stets dem monatlichen Grenzbetrag von 450 € gegenüberzustellen. Eine Umrechnung auf die einzelnen Tage der Arbeitsleistung ist nicht vorzunehmen.

Damit kann im Extremfall eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung auch für **einen Kalendertag** vorliegen, wenn das erzielte Arbeitsentgelt für diesen Tag 450 € nicht übersteigt. Die Berufsmäßigkeit ist in diesem Fall nicht zu prüfen!

Steuerlich bleibt dagegen alles beim Alten. **Aus steuerlicher Sicht** liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber

- gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird,
- die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt oder

- die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird.

Der Arbeitslohn darf während der Beschäftigungsdauer 72 € durchschnittlich je Arbeitstag und 12 € je Arbeitsstunde nicht übersteigen.

Hinweis: Bei einer Anpassung der Mindestlohngrenze ab 2019 müsste auch die Tageslohngrenze von derzeit 72 € zum 01.01.2019 angehoben werden.

Steuertipp

Vorsicht bei Deckelung der 1%-Regelung auf die Fahrzeugkosten!

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt einen Firmenwagen auch zur privaten Nutzung, führt dies zu einem **steuerpflichtigen Nutzungsvorteil** des Arbeitnehmers. Dieser Vorteil ist anhand eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs oder, falls ein solches nicht geführt wird, nach der 1%-Regelung zu bewerten. Bei Anwendung der 1%-Regelung kann der pauschale Nutzungswert die dem Arbeitgeber für das Kfz insgesamt entstehenden Kosten übersteigen. Wird dies im Einzelfall nachgewiesen, ist der pauschale Nutzungswert höchstens mit dem Betrag der Gesamtkosten des Kfz anzusetzen (Kostendeckelung).

Dabei ist Folgendes zu beachten: Bei Anwendung der **Kostendeckelungsregelung** sind diejenigen Aufwendungen für das Kfz, die für mehr als ein Jahr erbracht werden (z.B. eine Leasingsonderzahlung), periodengerecht den jeweiligen Nutzungszeiträumen zuzuordnen. Das heißt, sie sind auf die betroffenen Jahre zu verteilen. Nach Ansicht der Finanzverwaltung ist es daher unzulässig, im Jahr der Leasingsonderzahlung die 1%-Regelung zu wählen und bei Anwendung der Kostendeckelungsregelung in den Folgejahren bei der Ermittlung der tatsächlichen Fahrzeugkosten die - anteilige - Leasingsonderzahlung „außen vor“ zu lassen.

Hinweis: Hier drohen insbesondere im Rahmen von Lohnsteuer-Außenprüfungen durchaus unliebsame Überraschungen. Diesen kann allerdings durch Anwendung der Fahrtenbuchregelung begegnet werden.